

Relations industrielles Industrial Relations



Jean-Michel PLASSARD : *Discrimination sur le marché du travail et information imparfaite*. Éditions du CNRS, France, 1987, 386 pp., ISBN 2-222-04077-9

Esther Déom

Volume 45, numéro 1, 1990

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050571ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050571ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Déom, E. (1990). Compte rendu de [Jean-Michel PLASSARD : *Discrimination sur le marché du travail et information imparfaite*. Éditions du CNRS, France, 1987, 386 pp., ISBN 2-222-04077-9]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 45(1), 203–204. <https://doi.org/10.7202/050571ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1990

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

capitaliste et de l'évolution historique des politiques de l'État envers «l'insertion» des femmes dans le marché du travail; deuxièmement, si la discrimination systémique exige une stratégie de riposte systémique, de toute évidence elle mérite aussi d'être insérée dans le contexte de la lutte actuelle de l'ensemble des travailleurs.

Carla LIPSIG

Université Laval

Discrimination sur le marché du travail et information imparfaite, par Jean-Michel Plassard, Éditions du CNRS, France, 1987, 386 pp., ISBN 2-222-04077-9

La discrimination au travail est un phénomène dont l'ampleur et la persistance, malgré les législations anti-discriminatoires en vigueur, ont alimenté et continuent d'alimenter la littérature. Depuis quelques années, les publications portent surtout sur les solutions envisagées pour éliminer toute forme de discrimination au travail. On fait ainsi écho aux interventions concrètes qui prennent place de plus en plus dans les entreprises, sous la forme des programmes d'accès à l'égalité ou de l'équité salariale.

L'ouvrage de Jean-Michel Plassard se situe par contre à un autre niveau puisqu'il s'agit d'un ouvrage théorique, présenté de manière très «académique» sur la théorie de la discrimination. L'auteur se restreint à l'analyse de la discrimination sur le marché du travail, laissant de côté la discrimination qui survient avant l'accès au marché.

L'essentiel de l'ouvrage porte sur la discrimination statistique qui relève de la théorie de l'information. L'auteur a cependant cru bon de présenter d'abord (chapitre I) les différents concepts utilisés par l'approche économique de la discrimination ainsi que les apports et les limites des modèles qui «ont précédé le développement de la théorie statistique de la discrimination» (p. 8). Il présente ensuite les concepts fondamentaux liés à la discrimination statistique (chapitre II). La base de la discrimination statistique se retrouve dans la notion d'incertitude: l'information associée aux transactions entre l'offre et la demande de travail n'est pas parfaite. Selon l'auteur, «le modèle de discrimination statistique constitue un des outils proposés par la théorie pour rendre compte du comportement des employeurs confrontés à une incertitude sur la qualité du travail» (p. 113). Dans cette approche, le processus d'embauche tient ainsi une place centrale dans l'analyse.

Les deux premiers chapitres sont intéressants car on y retrouve une bonne présentation des différents modèles explicatifs de la discrimination. Toutefois on peut déplorer et même questionner, à certains endroits, l'utilisation de termes différents pour référer à la même réalité, ce qui finit par déranger le lecteur et peut porter à confusion. On y parle ainsi, à titre d'exemple, de discrimination pré-marché et de pré-discrimination.

Le chapitre III présente par la suite une première série de modèles qui utilisent l'hypothèse de la discrimination statistique dans le domaine de la discrimination raciale et sexuelle. Les trois derniers chapitres présentent la contribution de l'auteur au modèle de discrimination statistique. Plus particulièrement, l'auteur formalise l'aspect non-intentionnel du processus de discrimination lors de l'embauche.

Ce modèle se démarque ainsi des modèles précédents qui ne pouvaient rendre compte que de la discrimination intentionnelle. Il reste cependant que les praticiens et praticiennes qui interviennent dans les milieux de travail ainsi que les législateurs reconnaissent depuis longtemps cet aspect important du processus discriminatoire. Enfin, la conclusion demeure très générale et très théorique.

En somme, malgré l'intérêt général du sujet, nous croyons que cet ouvrage vise surtout le milieu académique et parmi celui-ci, plus particulièrement les personnes intéressées par la formalisation de modèles. Les praticiens et praticiennes y trouveront difficilement leur compte.

Esther DÉOM

Université Laval

Current Issues in Labour Relations: An International Perspective, edited by A. Gladstone, R. Lansbury, J. Stieber, T. Treu, M. Weiss, Berlin, Walter de Gruyter, 1989, 380 pp., ISBN 0-89925-471-3

This volume consists of selected presentations from the 1986 Hamburg Congress of the International Industrial Relations Association. The papers fall under four main heads: technological change, worker participation, working time and public sector labor relations. A brief review can convey only the most general sense of the rich storehouse of information and insight represented by the volume.

The introduction sets out the backdrop against which the major themes take shape, specifically: «the record post-war unemployment», «transition» and «turmoil» in western industrial relations, «radical change in the structure and substance of collective bargaining», and «the massive entry of women into the work force».

Information, more than efficient mass production, is the object of the new technology. The high growth, information industries are precisely where unions, as in the United States, are weak. The unions, as in the Federal Republic of Germany, are mainly concerned with protection against technology's displacement rather than in the codetermination of planning for technology.

German codetermination is examined as workers participation and contrasted with other industrial relations contexts. German codetermination is best understood as part of an integrated whole: Its object is to disperse power rather more than to enlist employee commitment to efficiency or to insure economic redistribution. Codetermination in the board room coexists with collaborative shopfloor consultation and adversarial collective bargaining. Above all codetermination reflects its deep roots in the historic German industrial relations culture.

Working time developments are marked by destandardization. The historic objective was the reduction of hours to reduce unemployment and to encourage a higher quality of life. Now policies for working time represent a broader range of interests: among them accommodation to the needs of working women, work-sharing, sabbaticals and leaves of absence, flexibility in utilization, self-employment and macroeconomic policy. Full-time employment is still marked by the 35-40 hour week.

Public sector unionism is overtaking unionism in the private sector. Public sector management is likely not as free to oppose unions. But limitations on the right to strike and the more restricted scope of agreements make public sector unions less influential than their private sector counterparts.

The leitmotiv that runs through all the papers is Japan's catalytic influence on competitiveness in western product markets and on innovation in human resource management,